

➤ 離職されたみなさまへ ◀

※雇用保険の手続きは、月曜日～金曜日（休祝日・年末年始を除く）の8時30分～17時15分です。
また、「受給資格決定」の他に「求職の申込み」の手続きもあり、求職申込みには一定の時間がかかること等から、16時前までのご来所をお勧めさせていただきます。

※職業相談・職業紹介のご利用にあたっては、職業相談には一定の時間がかかること等から、9時～17時の間のご利用をお勧めさせていただいております。（夜間開庁や土曜開庁の日は除いた平日）

※受給手続きには個人番号確認書類（マイナンバーカード等）が必要です。

① 雇用保険の求職者給付とは

雇用保険の失業等給付には、失業された方が、安定した生活を送りつつ、1日も早く再就職できるよう求職活動を支援するための給付として、「**求職者給付**」があります。「求職者給付」のうち、失業の状態にある日について支給する手当を「**基本手当**」（いわゆる**失業手当**）といいます。以下、「基本手当」の内容や手続きについて説明します。

失業の状態ですぐに働ける方は
受給資格決定の手続きを

病気、出産、育児、不妊治療、
負傷などですぐに働けない方は
受給期間延長申請を

事業を開始等した方は
受給期間延長の特例申請を

②以降を参照してください

4ページの⑩を参照してください

5ページの⑪を参照してください

② 失業の状態ですぐに働ける方とは

離職（※）し、「就職したいという積極的な意思といつでも就職できる能力（健康状態・家庭環境など）があり積極的に求職活動を行っているにもかかわらず、就職できない状態」にある方をいいます。

（※ この場合の離職には、契約の変更により労働時間が短くなった結果、雇用保険の資格を喪失した場合も含まれますので、必ずこのパンフレットをご覧ください。）

③ 次のような方は、原則として求職者給付の支給を受けられません

求職者給付（基本手当ほか）は、再就職をめざす方を支援する制度です。

原則として次に該当する方には支給されませんが、その状態によって支給可能になる場合もありますので、**ハローワークにご相談ください。**

なお、会社から解雇されたものの、解雇無効として裁判等で争うため就職活動を行わない場合は、条件付きで受給できる制度がありますので、ハローワークにご相談ください。

- | | |
|---|---|
| ① 家事に専念する方 | ⑦ 自分の名義で事業を営んでいる方 |
| ② 昼間学生、または昼間学生と同様の状態と認められる等、学業に専念する方 | ⑧ 会社の役員等に就任している方
（就任の予定や名義だけの役員も含む） |
| ③ 家業に従事し職業に就くことができない方 | ⑨ 就職・就労中の方（試用期間を含む） |
| ④ 自営を開始、または自営準備に専念する方
（求職活動中に創業の準備・検討を行う方は支給可能な場合があります。） | ⑩ パート、アルバイト中の方（※週あたりの労働時間が20時間未満の場合、就労した日、収入額の申告が必要となりますが、その他失業している日については基本手当の支給を受けることが可能な場合があります。） |
| ⑤ 次の就職が決まっている方 | ⑪ 同一事業所で就職、離職を繰り返しており、再び同一事業所に就職の予定がある方 |
| ⑥ 雇用保険の被保険者とならないような短時間就労のみを希望する方 | |



厚生労働省・北海道労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

④ 求職者給付を受ける手続きは

雇用保険の求職者給付を受給するためには、みなさまの住所を管轄するハローワーク（10ページ参照）へ、ご自身で求職申し込み（9ページ 参照）などの手続きをしてください。

なお、主として都道府県内の別のハローワークで求職活動を行う方は、最寄りのハローワークまでご相談ください。

受給手続きに必要なもの

1. 離職票—1 → 氏名や口座番号などを記入してください。ただし、個人番号欄はハローワークに来所してから、窓口でご本人様が記載してください。
2. 離職票—2 （※ 離職票—1、離職票—2はハローワークに提出すると返却できませんので、必要な方はあらかじめコピーを取ってから手続きしてください。）
3. マイナンバーカード
マイナンバーカードをお持ちでない方は、次の①個人番号及び②身元(実在)確認書類をお持ちください。
①個人番号確認書類(いずれか1種類)通知カード、個人番号の記載のある住民票(住民票記載事項証明書)
②身元(実在)確認書類((1)のうちいずれか1種類。(1)の書類をお持ちでない方は、(2)のうち異なる2種類(コピー不可))
(1)運転免許証、運転経歴証明書、官公署が発行した身分証明書・資格証明書(写真付き)など
(2)公的医療保険の資格確認書、児童扶養手当証書など
4. 写真2枚(6か月以内の写真、正面上三分身、約3.0cm×3.3cm。1枚は離職票—2にある写真貼付欄に貼付してください)
※ 本手続及びこれに続き今後行う支給申請ごとにマイナンバーカードを提示する場合には顔写真を省略することが可能です。
5. 本人名義の預金通帳またはキャッシュカード(一部の金融機関を除く)
6. 船員であった方は船員保険失業保険証および船員手帳

◆船員であった方が、離職後、引き続き船員での就職を希望される場合は、地方運輸局での求職申し込み手続きをお願いします。

離職票の交付を希望する旨を会社に伝えているにもかかわらず、会社が手続きをせず、離職票がお手元に届かない場合は、みなさまの住所を管轄するハローワークにご相談ください。

⑤ 求職者給付を受ける資格は 【基本手当の受給資格】

- ◆ 原則として、**離職の日以前2年間に12か月以上**被保険者期間(※1)がある。
- ◆ 倒産・解雇等による離職の場合(特定受給資格者に該当)、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由による離職の場合(特定理由離職者に該当)(※2)は、**離職の日以前1年間に6か月以上**被保険者期間がある。

※1 被保険者期間とは、雇用保険の被保険者であった期間のうち、離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月を1か月と計算します。なお、賃金支払基礎日数が11日以上のある月が12か月ない場合は、賃金の支払の基礎となった時間数が80時間以上の月を1か月として計算します。

※2 特定受給資格者・特定理由離職者については4ページの⑨をご参照ください。

《複数枚の離職票をお持ちの方は、短期間の離職票であっても全て提出してください》

⑥ 1日当たりの給付額 【基本手当日額】

失業している日に受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」といいます。

原則として、離職の日以前の6か月に毎月決まって支払われた賃金の合計を180で割って算出した金額(「賃金日額」といいます)のおよそ5～8割で、賃金の低い方ほど高い給付率となっています。

また、基本手当日額には、上限額・下限額が定められています。

◆ およその計算式

$$\left(\frac{\text{離職以前6か月の賃金の合計}}{180} \right) \times \text{給付率} \times (50 \sim 80\%) \times \text{※} = \text{【基本手当日額】}$$

賃金日額

※ 60～64歳の方については45～80%

⑦ 基本手当の給付日数【所定給付日数】

◆ 定年、契約期間満了や自己都合退職の方

被保険者であった期間 離職時の満年齢	10年未満	10年以上 20年未満	20年 以上
65歳未満	90日	120日	150日

◆ 障害者等の就職困難者

被保険者であった期間 離職時の満年齢	1年未満	1年以上
45歳未満	150日	300日
45歳以上65歳未満		360日

◆ 特定受給資格者・一部の特定理由離職者

被保険者であった期間 離職時の満年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年 以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満		150日		240日	270日
45歳以上60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満		150日	180日	210日	240日

※「被保険者であった期間」には、今回離職した事業所以前の雇用保険に加入していた期間を通算することができます。なお、通算には一定の条件がありますのでハローワークへお問い合わせください。

⑧ 支給の開始と期間【待期】【給付制限】【受給期間】

離職理由	解雇、定年、契約期間満了で離職	自己都合、懲戒解雇で離職
支給の開始	離職票を提出し、求職申し込みをしてから 7日間の失業している日（待期） が経過した後	離職票を提出し、求職申し込みをしてから 7日間の失業している日（待期）+1～3か月（給付制限）（※） が経過した後
受給期間	離職の日の翌日から1年間 1年の間に所定給付日数を限度として支給します。 受給期間を過ぎてしまうと、給付日数が残っていても支給されません。 （早めに手続きをしてください）	

※ 基本手当を受けるには、原則として4週間に1回の認定日に、失業の認定を受ける必要があります。

※ 正当な理由のない自己都合によって離職された方の給付制限期間は、離職日が令和7年4月1日以降である場合は原則1か月、同年3月31日以前である場合は原則2か月となります。ただし、離職日からさかのぼって5年間のうちに2回以上正当な理由なく自己都合離職し受給資格決定を受けた場合または懲戒解雇された場合の給付制限期間は3か月となります。

<令和7年4月以降に教育訓練等を受ける場合、給付制限が解除されます>

正当な理由のない自己都合により離職された方のうち、次のいずれかに当てはまる教育訓練等（令和7年4月1日以降に受講を開始したものに限り）を離職の前1年以内に受けた方（途中退校は該当しません）または離職の日以後に受けている方は、当該訓練を受ける期間と受け終わった後の期間について給付制限が解除されます。

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| ① 教育訓練給付金の対象となる教育訓練 | ② 公共職業訓練等 |
| ③ 短期訓練受講費の対象となる教育訓練 | ④ ①～③に準ずるものとして職業安定局長が定める訓練 |

教育訓練等を受けた方 または 受ける方 は、ハローワークにご相談ください。

⑨ 特定受給資格者、特定理由離職者とは

◆「特定受給資格者」「特定理由離職者」とは

特定受給資格者とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた方であり、**特定理由離職者**とは、特定受給資格者以外で、期間の定めのある労働契約が更新されなかったこと、その他やむを得ない理由により離職した方です。それぞれ該当者の範囲が定められています。

◆「特定受給資格者」「特定理由離職者」に該当するかどうかの判断

特定受給資格者・特定理由離職者に該当するかどうかの判断は、離職理由により、ハローワークが行います。離職理由の判定は、事業主が主張する離職理由と、離職者が主張する離職理由を把握し、それぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的にハローワークにて慎重に行います。

特定受給資格者および特定理由離職者の範囲と判断基準については、ハローワークにお問い合わせください。また、厚生労働省のホームページにパンフレットを掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135026.html> 

※ 有期契約を反復更新している方（契約期間が計3年未満）で契約期間が短期間となるなど労働条件の低下があり、さらに本人が契約更新を希望したにもかかわらず不更新条項がついた場合等は、特定理由離職者に該当する場合があります。

⑩ すぐに働くことができない方は【受給期間延長】

離職後1年の基本手当の受給期間内に、下記の理由で働くことができない状態が30日以上続いた場合は、受給期間を延長することができます。

また、教育訓練給付の受講を希望している方については、訓練を受けられる期間を延長することもできます。

- ① 病気やけがで働くことができない（健康保険の傷病手当、労災保険の休業補償を受給中の場合を含む）
- ② 妊娠・出産・育児（3歳未満に限る）などにより働くことができない（不妊治療を含む）
- ③ 親族の介護のため働くことができない
- ④ 60歳以上の定年等により離職して、しばらくの間休養する（船員であった方は年齢要件が異なります）

受給期間延長の申請手続き

延長理由	病気やけが、妊娠、出産、親族の介護 など	60歳以上の定年 など
申請期間	離職の日（働くことができなくなった日）の翌日から30日過ぎてから早期に申請いただくことが原則ですが、延長後の受給期間の最後の日までの間であれば申請は可能	離職の日の翌日から2か月以内 ※原則として、この期間を過ぎた申請は承認できないため、申請を検討中の方はご注意ください
延長期間	（本来の受給期間） 1年 + （働くことができない期間） 最長3年間	（本来の受給期間） 1年 + （休養したい期間） 最長1年間
提出書類	受給期間延長等申請書、離職票ー2 延長理由を証明する書類	
提出方法	本人来所、郵送、代理の方（委任状が必要）	原則として本人来所
提出先	住居所を管轄するハローワーク（受給資格決定をそれ以外で行った場合は、そのハローワーク）	

※ 申請可能な期間であっても、申請が遅い場合は、受給期間延長を行っても基本手当の所定給付日数の全てを受給できない可能性がありますので、ご注意ください。

（注）給付日数が延長されるわけではありません。

⑪ 事業を開始等した方は…【受給期間の特例】

雇用保険の基本手当の受給期間は、原則、離職日の翌日から1年以内となっています。令和4年7月1日から、事業を開始等した方が事業を行っている期間等は、最大3年間受給期間に算入しない特例を新設しました。これによって仮に事業を休廃業した場合でも、その後の再就職活動に当たって基本手当を受給することが可能になります。

離職日の翌日以後に下記の要件を全て満たす事業を開始等した場合は、受給期間の特例を申請できます。

- ① 事業の実施期間が30日以上であること。
 - ② 「事業を開始した日」「事業に専念し始めた日」「事業の準備に専念し始めた日」のいずれかから起算して30日を経過する日が受給期間の末日以前であること。
 - ③ 当該事業について、就業手当または再就職手当の支給を受けていないこと。
 - ④ 当該事業により自立することができないと認められる事業ではないこと。
- ※次のいずれかの場合は、④に該当します。

※次のいずれかの場合は、④に該当します。

- ・雇用保険被保険者資格を取得する者を雇い入れ、雇用保険適用事業の事業主となること。
- ・登記事項証明書、開業届の写し、事業許可証等の客観的資料で、事業の開始、事業内容と事業所の実在が確認できること。

- ⑤ 離職日の翌日以後に開始した事業であること。
※離職日以前に当該事業を開始し、離職日の翌日以後に当該事業に専念する場合を含みます。

★ 受給期間延長等申請書は、教育訓練給付適用対象期間延長申請と高年齢雇用継続給付延長申請ができる一体の様式になっていますが、この2つの申請は、受給期間の特例の対象ではないことにご注意ください。

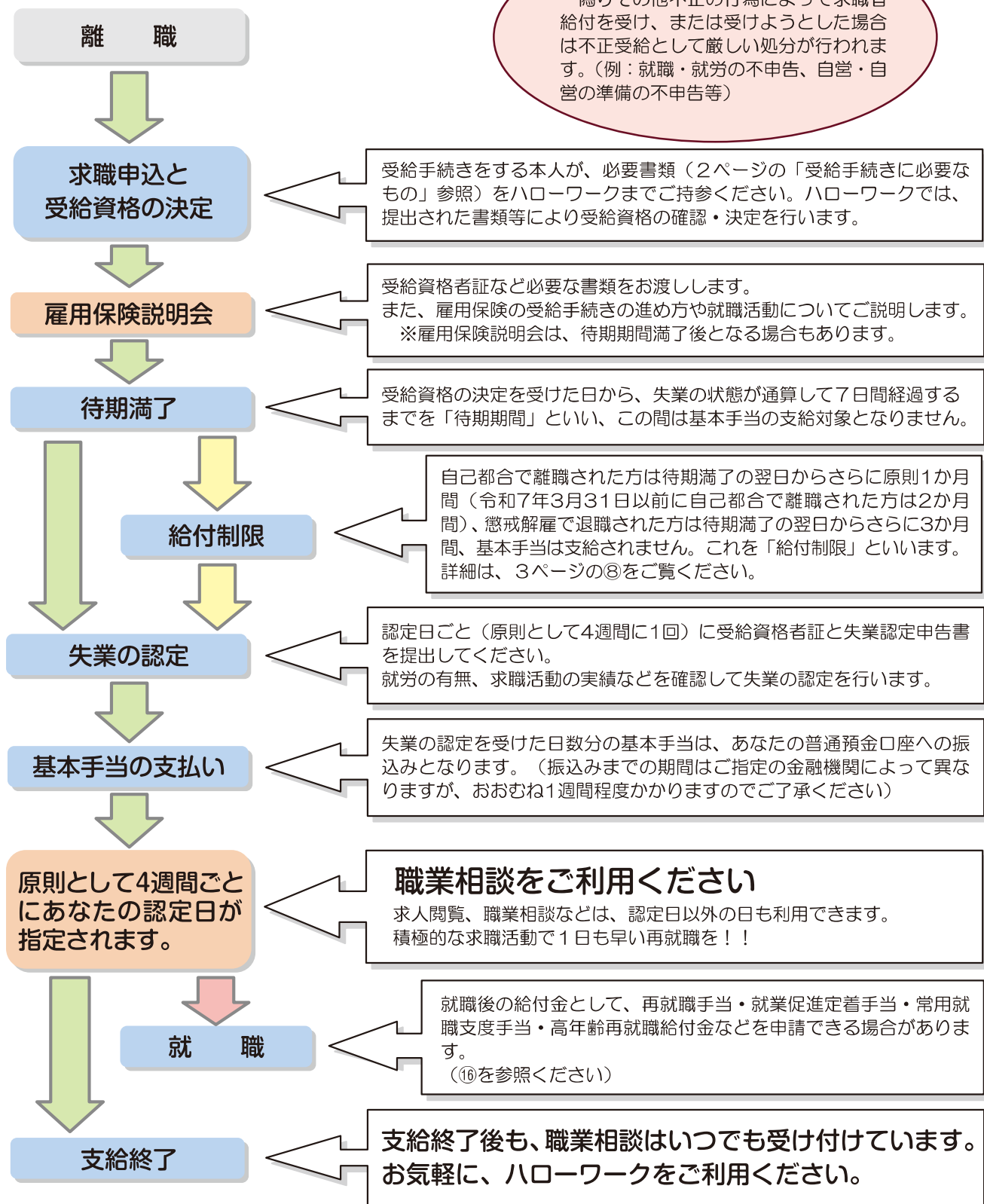
受給期間の特例の申請手続き

対 象 者	離職日の翌日以後に、事業を開始した方／事業に専念し始めた方／事業の準備に専念し始めた方
申請期間	事業を開始した日／事業に専念し始めた日／事業の準備に専念し始めた日の翌日から2か月以内 ※ただし、再就職手当を支給申請し、不支給となった場合には、この期間を超えてもこれらの手当の支給申請日を特例の申請日として受給期間の特例を申請できます。
対象期間	(本来の受給期間) 1年 + (起業等から休廃業までの期間) 最長3年間
提出書類	①受給期間延長等申請書 ②離職票－2（受給資格の決定を受けていない場合）または受給資格者証（受給資格の決定を受けている場合） ③事業を開始等した事実と開始日を確認できる書類 （１）事業を開始した場合または事業に専念し始めた場合 【例】登記事項証明書、開業届の写し、事業許可証等 （２）事業の準備に専念し始めた場合 【例】金融機関との金銭消費貸借契約書の写し、事務所賃借のための賃貸借契約書の写し等
提出方法	本人来所、郵送、代理の方（委任状が必要）
提 出 先	住居所を管轄するハローワーク（受給資格決定をそれ以外で行った場合は、そのハローワーク）

⑫ 基本手当の受給手続きの流れ

ご注意ください！

偽りその他不正の行為によって求職者給付を受け、または受けようとした場合は不正受給として厳しい処分が行われます。（例：就職・就労の不申告、自営・自営の準備の不申告等）



⑬ 年金等との併給調整について

65歳未満の方に支給される特別支給の老齢厚生年金・退職共済年金と雇用保険の基本手当は同時には受けられません。基本手当を受給するために求職の申込みをすると、基本手当の受給が終了するまでの期間、老齢厚生年金・退職共済年金が全額支給停止になります。

詳細は、お近くの[日本年金機構の各年金事務所](#)へご確認ください。

なお、その他の国や自治体の給付等においても、併給調整が行われる場合があります。

雇用保険の支給を受けた場合の併給の取扱いについては、それぞれの給付の窓口にご確認ください。

⑭ 国民健康保険料（税）の軽減について

特定受給資格者・特定理由離職者として基本手当を受ける方には、国民健康保険料（税）が軽減される制度があります。

軽減を受けるためには届け出が必要となります。詳細は、[お住まいの市町村の国民健康保険担当](#)へご確認ください。

⑮ 家族の扶養に入る場合

失業の状態（②参照）であれば、健康保険の被扶養者の認定を受けていても（受ける予定であっても）、受給手続きは可能です。

ただし、失業給付を受給している間は収入があるとみなされ、受給中は被扶養者の認定を受けられない（扶養に入れない）場合があります。

詳細は、[ご家族の会社の健康保険事務担当者または健康保険組合等](#)へご確認ください。

⑯ 早期の再就職に支給される手当

ハローワークに求職の申し込み（離職票の提出）をして、待期期間を経過した後、早期に安定した職業に就いた（※）方には、**再就職手当**を支給します。就職日の前日までの失業の認定を受けた上で、受給期間内に残っている基本手当の支給日数（支給残日数）が所定給付日数の3分の1以上〔3分の2以上〕ある場合は、支給残日数の6割〔7割〕に相当する日数に基本手当日額を乗じた額（1円未満は切り捨て）を受給できます。受給には一定の要件を満たすことが必要です。

※ 雇用保険の被保険者となる場合や、事業主となって雇用保険の被保険者を雇用する場合など。

更に、再就職手当の支給を受けた人が、引き続きその再就職先に6か月以上雇用され、かつ再就職先で6か月の間に支払われた賃金が雇用保険の給付を受ける前の賃金に比べて低下している場合、**就業促進定着手当**の給付を受けることができます。

なお、これらの手当には、年齢により基本手当日額に上限額があります。

離職理由による給付制限を受けた方は、待期期間の満了後1か月間は、ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介で就職された場合のみ再就職手当が支給されます。

上記の手当以外にも「常用就職支度手当」があります。いずれの手当も支給要件などの詳細については、ハローワークにお問い合わせください。

60歳以降に再就職した方には…

一定の要件を満たす60歳以上65歳未満（※）の雇用保険の被保険者に、高年齢雇用継続給付が支給されます。

※ 船員については生年月日によって55歳以上60歳未満となることがあります。

高年齢雇用継続給付には、**高年齢雇用継続基本給付金**と**高年齢再就職給付金**の2種類があります。

高年齢雇用継続基本給付金は、雇用保険の基本手当等（再就職手当等の基本手当を支給したとみなされる給付を含む）の支給を受けずに再就職した方が対象となる給付金です。60歳到達後の各月の賃金が60歳到達時の賃金に比べて75%未満である場合に支給されます（支給額は各月に支払われた賃金の10%（※）を限度として、賃金の低下率に応じて支払われます）。

※ 60歳到達日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない場合はその期間が5年を満たすこととなった日）が令和7年3月31日以前の場合の支給額は、各月に支払われた賃金の15%です。

高年齢再就職給付金は、離職後に基本手当を受給している60歳以上65歳未満の方が、支給日数を100日以上残した状態で再就職（1年を超える雇用見込み）し、再就職後の各月の賃金が賃金日額の30日分と比べて75%未満である場合に、支給されます（支給額は各月に支払われた賃金の10%（※）を限度として、賃金の低下率に応じて支払われます）。ただし、再就職手当（7ページ⑯）と同時に受けることはできません。

※ 再就職の日が令和7年3月31日以前の場合の支給額は、各月に支払われた賃金の15%です。

求職申込み手続きのご案内

求職申込み手続きは、どのハローワークでも受け付けています。

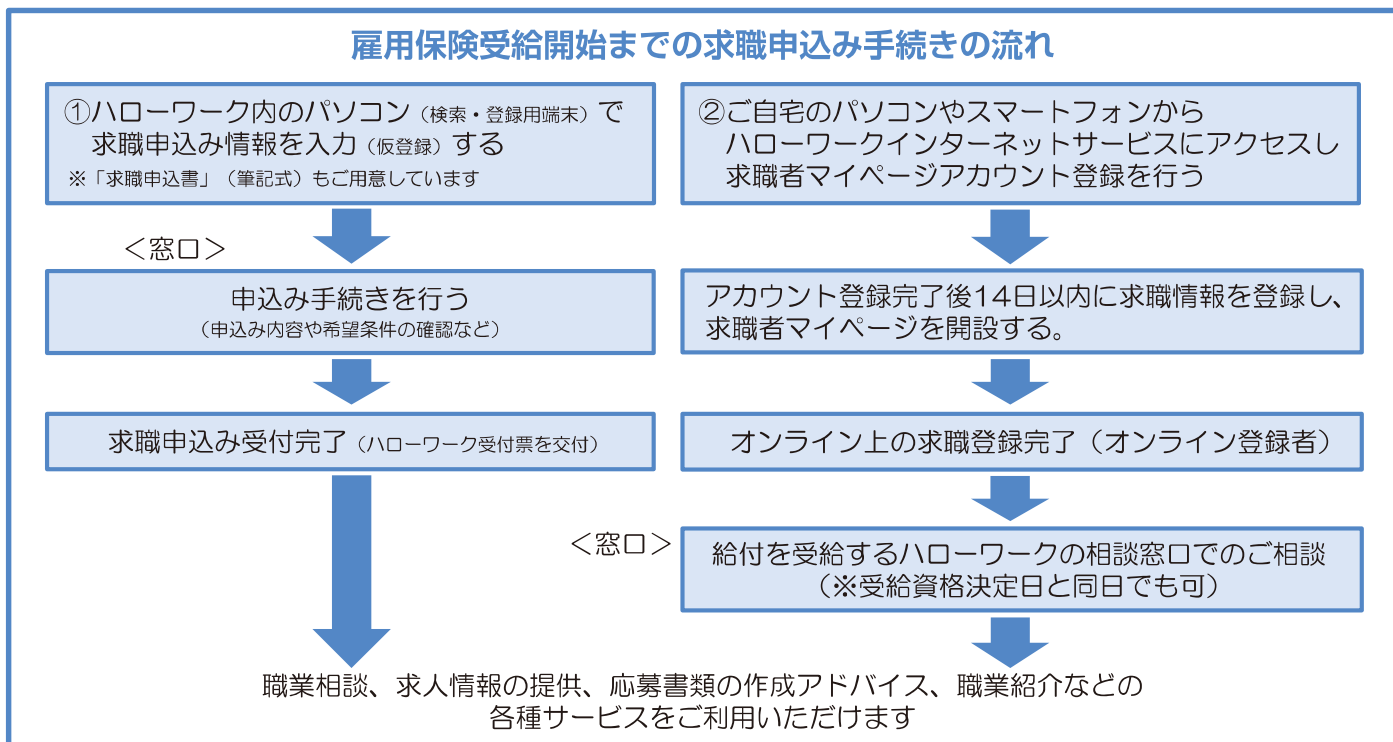
ただし、雇用保険受給手続きなどを行う場合は、住所を管轄するハローワークで手続きする必要があります。

申込み方法①：ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）で、求職申込み情報を入力（仮登録）後に、窓口で申込み手続きを行う。

※ 求職申込書（筆記式）もご用意しています。

申込み方法②：ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンから、「ハローワークインターネットサービス」にアクセスし、オンライン上の求職登録を行う。（※雇用保険の受給手続きを行う場合は、ハローワーク窓口での追加の手続きが必要です）

雇用保険受給開始までの求職申込み手続きの流れ



求職者マイページのご案内

ハローワークインターネットサービス上に「**求職者マイページ**」を開設すると、ご自宅のパソコンやタブレット、スマートフォンから以下のサービスが利用でき、お仕事探しがより便利になります。開設を希望する方は、窓口にお申し出ください。

- **求人の検索条件や気になった求人を保存**することができます。
- ハローワークでご紹介した求人内容や応募履歴を確認することができます。
- メッセージ機能により、応募した求人の担当者とやりとりできます。ハローワークから求人情報やお知らせをお送りする場合もあります。
- 登録した情報の確認や変更ができます（※雇用保険の失業給付等を受給されている方は、変更内容によって、別途給付窓口での手続きが必要になる場合があります。詳しくは受給をされているハローワーク窓口までお問い合わせください。）。
- ハローワークから職業紹介（オンラインハローワーク紹介）を受けることができます。
- 求人に直接応募（オンライン自主応募）することができます。

※オンライン自主応募はハローワーク紹介とはならないため、再就職手当等の受給を検討されている方はご注意ください。

<留意事項>

- ・ 求職者マイページは、ハローワークおよびハローワークインターネットサービスを利用して就職活動を行うことを希望する方を対象に、求人情報の検索・閲覧など仕事探しに必要なサービスを提供するものです。
- ・ 「求職者マイページ」を開設するには、ハローワークへの求職登録が必要です。求職が無効となった場合、一部サービスが利用できなくなります。
- ・ マイページを開設するには、ログインアカウントとして使用するメールアドレス、パソコン、スマートフォンなどが必要です。なお、利用規約およびプライバシーポリシーに同意いただく必要があります。

再就職の第一歩は、まずご自身をよく知ることから始まります。
ハローワークでは、これまでの職歴の棚卸しなど、ご希望に応じた職業相談、求人情報の提供、応募書類の作成アドバイス、職業紹介などのサービスを提供しています。

再就職のために
ハローワークを活用して
職業相談を!!

● 道内ハローワーク（公共職業安定所）一覧 ●

安定所名 （出張所 分室）	郵便番号	所在地	電話番号	安定所名 （出張所 分室）	郵便番号	所在地	電話番号
札幌	064-8609	札幌市中央区南10条西14丁目	011 (562) 0101	〈深川〉	074-0001	深川市1条18-10	0164 (23) 2148
札幌東	062-8609	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011 (853) 0101	釧路	085-0832	釧路市富士見3丁目2-3	0154 (41) 1201
〈江別〉	067-0014	江別市4条1丁目10番地	011 (382) 2377	室蘭	051-0022	室蘭市海岸町1丁目20-28	0143 (22) 8689
札幌北	065-8609	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011 (743) 8609	〈伊達〉	052-0025	伊達市網代町5番地4	0142 (23) 2034
函館	040-8609	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138 (26) 0735	岩見沢	068-8609	岩見沢市5条東15丁目7-7 岩見沢地方合同庁舎	0126 (22) 3450
〈八雲〉	049-3113	二海郡八雲町相生町108-8 八雲地方合同庁舎	0137 (62) 2509	稚内	097-8609	稚内市末広4丁目1-25	0162 (34) 1120
〈江差〉	043-8609	檜山郡江差町字姥神町167 江差地方合同庁舎	0139 (52) 0178	岩内	045-8609	岩内郡岩内町字相生199-1	0135 (62) 1262
旭川	070-0902	旭川市春光町10-58	0166 (51) 0176	〈倶知安〉	044-0011	虻田郡倶知安町南1条東3丁目1番地 倶知安地方合同庁舎1階	0136 (22) 0248
〈富良野〉	076-8609	富良野市緑町9番1号	0167 (23) 4121	留萌	077-0048	留萌市大町2丁目12 留萌地方合同庁舎	0164 (42) 0388
帯広	080-8609	帯広市西5条南5丁目2	0155 (23) 8296	名寄	096-8609	名寄市西5条南10丁目2-2	01654 (2) 4326
〈池田〉	083-0022	中川郡池田町字西2条2丁目10	015 (572) 2561	〈士別〉	095-8609	士別市東4条3丁目1-17	0165 (23) 3138
北見	090-0018	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157 (23) 6251	浦河	057-0033	浦河郡浦河町堺町東1丁目5-21	0146 (22) 3036
〈遠軽〉	099-0403	紋別郡遠軽町1条通北4丁目1	0158 (42) 2779	〈静内〉	056-0017	日高郡新ひだか町静内御幸町2丁目1-40 ショッピングセンタービューア3階	0146 (42) 1734
〈美幌〉	092-0004	網走郡美幌町仲町1丁目44	0152 (73) 3555	網走	093-8609	網走市大曲1-1-3	0152 (44) 6287
紋別	094-8609	紋別市南が丘町7丁目45-33	0158 (23) 5291	苫小牧	053-8609	苫小牧市港町1-6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144 (32) 5221
小樽	047-8609	小樽市色内1丁目10-15	0134 (32) 8689	根室	087-8609	根室市弥栄町1丁目18番地 根室地方合同庁舎4階	0153 (23) 2161
〈余市〉	046-0004	余市郡余市町大川町2丁目26	0135 (22) 3288	〈中標津〉	086-1002	標津郡中標津町東2条南2丁目1-1 中標津経済センタービル	0153 (72) 2544
滝川	073-0023	滝川市緑町2丁目5-1	0125 (22) 3416	千歳	066-8609	千歳市東雲町4丁目2-6	0123 (24) 2177
〈砂川〉	073-0166	砂川市西6条北5丁目1	0125 (54) 3147	〈夕張〉	068-0403	夕張市本町5丁目5番地	0123 (52) 4411

● 船員でのお仕事を希望する方が雇用保険の手続きをできる道内運輸局一覧 ●

運輸局名	郵便番号	所在地	電話番号	運輸局名	郵便番号	所在地	電話番号
本局	060-0042	札幌市中央区大通西10丁目 札幌第2合同庁舎	011 (290) 1014	室蘭	051-0023	室蘭市入江町1番地 室蘭地方合同庁舎	0143 (23) 5001
函館	041-0824	函館市西桔梗町555番24	0138 (49) 9903	釧路	084-0906	釧路市鳥取大通6丁目2-13	0154 (51) 0057
旭川	097-0023	稚内市開運2丁目2-1 稚内港湾合同庁舎	0162 (23) 5047				

※ ご来所の際は、駐車場が限られていますので、なるべく公共交通機関をご利用いただきますようお願いいたします。

厚生労働省HPに雇用保険のQ&Aを掲載しておりますので、ご覧ください。
【URLはこちら】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508.html>



－離職票－２の離職理由欄等（⑦欄及び⑰欄）の記載方法について－

離職票－２の交付を事業主から受けた方は、次の①から③を行った上で、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局（※）（以下「安定所等」という。）に来所し、必要な手続を行って下さい。

- ①離職票－２の記載内容をよく確認して下さい。
 - ②離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）に必要事項を記載して下さい。
 - ③記載した内容を確認できる資料をお持ちの場合には、安定所等に持参して下さい。
- 手続の詳細については、以下をよくお読み下さい。

※ 船員であった方が離職後引き続き船員の求職を希望される場合は、住所又は居所を管轄する地方運輸局で失業等給付（基本手当）の受給手続を行ってください。

１ 離職理由の意義

離職理由が、特定受給資格者（倒産・解雇等により再就職の準備をするための時間的余裕がなく離職を余儀なくされた者）又は特定理由離職者（期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者）に該当するものである場合には、特定受給資格者又は特定理由離職者とならない離職理由による離職と異なり、失業等給付（基本手当）の受給手続について、次のとおり取り扱われます。

- ① 特定受給資格者又は特定理由離職者とならない離職理由の場合、失業等給付（基本手当）の受給資格を得るには、受給資格に係る離職前２年間に被保険者期間が通算して12か月必要です。
- ② 特定受給資格者又は特定理由離職者に該当する離職理由の場合、受給資格に係る離職前１年間に被保険者期間が通算して6か月でも受給資格を満たすこととなります（特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準については、リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」を参照して下さい。）。

また、失業等給付（基本手当）の所定給付日数が手厚くなる場合があります（注）。

（注） 特定理由離職者のうち、正当な理由のある自己都合により離職した者を除きます。

被保険者であった期間（加入期間）が短い場合など、それ以外の通常の離職者と所定給付日数が変わらないこともあります。

- ③ 離職理由が正当な理由のない自己都合離職等の場合には、給付制限が課されます。

２ 離職理由の判定

離職理由の判定は、①事業主が主張する離職理由を離職証明書の離職理由欄（⑦欄）により把握した後、離職者が主張する離職理由を離職票－２の離職理由欄（⑦欄）により把握することによって、両者の主張を把握するのみならず、②その際にはそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的に安定所等において慎重に行います。

したがって、事業主又は離職者の主張のみで判定するものではありませんので、離職理由を確認できる資料の持参をお願いしております。

３ 離職票－２の離職理由欄等の記載の意義

このリーフレットは、離職票－２の離職理由欄等の記載方法を説明するものですが、上記２のとおり離職票－２の離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）は離職者の方が主張する離職理由の確認を行うためのものでありますので、適正に記載して下さい。

４ 離職票－２の離職理由欄（⑦欄）及び離職者氏名記載欄（⑰欄）の記載方法と確認資料持参のお願い

受給手続のために安定所等に来所する前に、①離職票－２の離職理由欄（⑦欄）について以下の（１）及び（２）の手順により必要事項を記載した上で②記載した内容を再度確認して離職者氏名記載欄（⑰欄）に氏名の記載を行って下さい。

- （１）まず、離職者の主たる離職理由として事業主が記載した離職理由欄（⑦欄）の左側の事業主記入欄の口の中に○が記入されている離職理由及び下段の具体的事情記載欄（事業主用）に記載されている内容を確認して下さい。

- （２）次に以下の場合に応じて、必要事項を記載して下さい。

- ① チェックされている（○が記入されている）離職理由に異議がない場合

事業主が記入したものと同一離職理由に該当する離職者記入欄の口の中に○を記入して下さい。

その上で、具体的事情についても異議がない場合には、具体的事情記載欄（離職者用）に「同上」と記載して下さい。

また、内容を補足したい場合には、その内容を同欄に記載して下さい。

- ② チェックされている（○が記入されている）離職理由に異議がある場合

離職者記入欄の口のうち、該当する離職理由の口の中に○を記入して下さい。

その上で、具体的事情記載欄（離職者用）に具体的事情を記載して下さい。

また、安定所等に来所する際には、自らの主張する離職理由の内容を確認できる資料（下記【持参いただきたい資料】を参照して下さい。）をお持ちの場合は持参して下さい。

- ③ 離職理由が、３の（２）（労働契約期間満了による離職）に該当する場合には、当該有期労働契約について更新又は延長の希望の有無について、⑦離職理由欄の該当箇所に○を記入して下さい。その際、御自分で記入された更新又は延長の希望の有無と、事業主が記載した「労働者から契約の更新又は延長」に関する内容が異なる場合（事業主：労働者から更新・延長を希望しない旨の申出あり、離職者：更新・延長の希望あり等）には、具体的事情記載欄（離職者用）に

具体的事情を記入して下さい。

- ④ 自らの主張する離職理由が、5の(2)(労働者の個人的な事情による離職)に該当する場合には、上記①又は②の場合にかかわらず、離職者記入欄の5の(2)の①～⑥の該当する口の中に○を記入し、具体的事情記載欄(離職者用)に具体的事情を記載して下さい。また、安定所に来所する際には、自らの主張する離職理由の内容を確認できる資料をお持ちの場合は持参して下さい。

(注)・離職票-2の離職理由欄(⑦欄)の離職理由の各項目の内容は概ね【離職理由欄(⑦欄)各項目の内容】(次ページ以降)のとおりです。

- ・具体的事情記載欄には、離職に至った原因とその経緯等の具体的事情を記載していただくことになっています。記載例については、【具体的事情記載欄への主な記載例】(次ページ以降)を参照して下さい。

なお、離職理由の判定に当たっては、必要に応じ、安定所等から事情を伺わせていただいたり、確認資料の提示をお願いする場合があります。

☆ 記載方法等が分からない場合は、安定所等に受給手続のために来所された際に、係員におたずね下さい。

【離職理由欄(⑦欄)の各項目の内容】

- 離職理由欄(⑦欄)の各項目の内容は下記のとおりです。
- ここに記載した離職理由欄(⑦欄)の各項目の内容は、離職理由の判定に当たり、離職者が主張する離職理由を把握するために便宜上分類したものであり、特定受給資格者等の判断基準とは異なります。特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準については、リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」をご覧ください。また、離職理由の最終的な判定は安定所等で行いますので⑦欄の口の中に○を記入した離職理由と異なる場合があります。
- 下記の【持参いただきたい資料】には、通常、離職者が所持している可能性のある資料に限って掲載しておりますが、リーフレット「特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準」を参照し、可能であれば、ここで掲載した以外の資料も持ち下さい。

1 1の「事業所の倒産等によるもの」

① 1の(1)の「倒産手続の開始、手形取引停止による離職」

裁判所に対する破産手続開始の申立て、再生手続開始の申立て、更生手続開始の申立て、整理開始又は特別清算開始の申立て、事業所の手形取引の停止等により事業所が倒産状態にあること又は所管官庁から長期間にわたる業務停止命令がなされたことといった勤務先の事情を考慮し離職した場合がこれに該当します。

なお、倒産等により解雇された場合は、4の(1)の解雇に該当します。

② 1の(2)の「事業所の廃止又は事業活動停止後事業再開の見込みがないため離職」

事業所が廃止された場合、裁判上の倒産手続(上記①の手続)が執られていないが事業活動が事実上停止し、再開の見込みがない場合、株主総会等において解散の議決がなされた場合等の事業所が廃止状態にあることにより離職した場合がこれに該当します。

2 2の「定年によるもの」

① 2の「定年による離職」

就業規則等により定められている定年により離職した者がこれに該当します。

なお、定年後の継続雇用が有期契約により行われた場合であって、その有期契約期間の満了により離職した場合は、下記3の①又は②に該当しますのでご注意ください。

3 3の「労働契約期間満了等によるもの」

① 3の(1)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」

労働契約は1年単位でも、別途、あらかじめ雇用期間の上限(3年間など)が定められており、上限に達したことにより離職した場合をいいます。例えば定年退職後、1年更新で65歳までの再雇用されることがあらかじめ定められており、65歳に達したことに伴い離職した場合などがこれに該当します。

② 3の(2)の「労働契約期間満了による離職」

労働契約期間満了とは、例えば契約期間が1年間といった期間の定めがある労働契約により雇用されていた者が、契約期間が終了したことにより離職した場合をいいます(3の(1)の「採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職」の場合を除きます。)

なお、一般労働者派遣事業に雇用される労働者のうち常時雇用される労働者以外の者の離職理由の記載に当たり、②中、派遣就業とは、派遣労働者として雇用されているが、請負により行われる事業に従事することを含みます。また、適用基準に該当する派遣就業とは、一週間の所定労働時間が20時間以上の場合等をいいます。

【持参いただきたい資料】労働契約書、雇入通知書、契約更新の通知書など

③ 3の(3)の「早期退職優遇制度、選択定年制度等により離職」

従来から恒常的に事業所の制度としてある早期退職優遇制度や選択定年制に応募した場合、会社における特定の事由による退職慣行等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】制度の内容が分かる資料

④ 3の(4)の「移籍出向」

出向のうち適用事業に雇用される労働者が当該適用事業の事業主との雇用関係を終了する場合はこれに該当します。

【持参いただきたい資料】移籍出向の事実が分かる資料

4 4の「事業主からの働きかけによるもの」

① 4の(1)の「解雇（重責解雇を除く。）」及び(2)の「重責解雇（労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇）」

事業主による解雇がこれらに該当し、重責解雇とは、刑法の規定違反、故意又は重過失による設備や器具の破壊又は事業所の信用失墜、重大な就業規則違反等により解雇された場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

② 4の(3)の「希望退職の募集又は退職勧奨」

企業整備等における人員整理等に伴う事業主（又は人事担当者）による退職勧奨、人員整理を目的として臨時に募集される希望退職の募集に応じて離職する場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】希望退職の募集に応じた場合には、希望退職募集要綱(写)、離職者の応募の事実が分かる資料など

5 5の「労働者の判断によるもの」の(1)の「職場における事情による離職」

労働者の方が職場（事業所）における事情により離職をされた場合がこの区分に該当します。

① 5の(1)の①の「労働条件に係る重大な問題（賃金低下、賃金遅配、時間外労働、採用条件との相違等）があったと労働者が判断したため」

賃金の低下、賃金の一定割合が支払期日までに支払われないなど賃金遅配、事業停止に伴い休業手当が継続して支払われること、時間外労働など労働条件に重大な問題（実際の労働条件が採用時に示された条件と著しく相違している場合を含む。）があったこと、又は事業所において危険若しくは健康障害の発生するおそれのある法令違反等があり行政機関の指摘にも関わらず改善措置を講じない等の理由により離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】労働契約書、給与明細書、賃金低下に関する通知書、口座振込日が分かる預金通帳、タイムカード(写)等時間外労働の時間が分かるものなど

② 5の(1)の②の「事業主又は他の労働者から就業環境が著しく害されるような言動（故意の排斥、嫌がらせ等）を受けたと労働者が判断したため」

上司や同僚等からの故意の排斥、著しい冷遇や嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメントや妊娠、出産等に関するハラスメントを含む。）等、就業環境に係る重大な問題があったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】特定個人を対象とする配置転換、給与体系等の変更の嫌がらせがあった場合には、配置転換の辞令(写)、労働契約書など

③ 5の(1)の③の「妊娠、出産、育児休業、介護休業等に係る問題（休業等の申出拒否、妊娠、出産、休業等を理由とする不利益取扱い）があったと労働者が判断したため」

育児休業、介護休業等の申出をしたが、正当な理由なく拒まれた場合、妊娠、出産、休業等の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いを受けた場合、育児・介護休業法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の労働者保護法令に違反し、又は措置されなかった場合に離職した場合がこれに該当します。

④ 5の(1)の④の「事業所での大規模な人員整理があったことを考慮した離職」

人員整理に伴い当該事業所の労働者の3分の1を超える者が離職した場合、事業主が大量離職届（1か月に30人以上の離職を予定）を安定所に提出しなければならないような事業所の縮小が行われた場合又は行われることが確実であることといった職場の事情を考慮して離職した場合がこれに該当します。

⑤ 5の(1)の⑤の「職種転換等に適応することが困難であったため」

長期間にわたり従事していた職種から事業主が十分な教育訓練を行うことなく別な職種へ配置転換を行い新たな職種に適応できない場合、労働契約上、職種や勤務場所が特定されているにもかかわらず、他の職種への職種転換や遠隔地への転勤を命じられた場合等職種転換等に適応することが困難であったため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】採用時の労働契約書、職種転換、配置転換又は転勤の辞令(写)など

⑥ 5の(1)の⑥の「事業所移転により通勤困難となった（なる）ため」

事業所移転により通勤困難となった（なる）ために離職した場合が該当します。

【持参いただきたい資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表など

6 5の「労働者の判断によるもの」の(2)の「労働者の個人的な事情による離職（一身上の都合、転職希望等）」

例えば、職務に耐えられない体調不良、妊娠・出産・育児、親族の看護等の家庭事情の急変、自発的な転職等労働者の方が職場事情以外の個人的な事情一般のため離職した場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】退職願(写)等その内容が確認できる資料

7 6の「その他（1～5のいずれにも該当しない場合）」

上記1～6のいずれの離職理由にも該当しない場合がこれに該当します。

【持参いただきたい資料】その内容が確認できる資料

【具体的事情記載欄への主な記載例】

事業主がチェックした離職理由に異議がある場合には、具体的事情記載欄（離職者用）に離職に至った原因とその経緯等の具体的事情を記載して下さい。

事業主がチェックした離職理由に異議がない場合には、具体的事情記載欄（離職者用）には「同上」と記載するか、内容を補足したい場合にはその内容を記載して下さい。

記	載	例
○2に該当する「定年による離職」のケース		・定年後の継続雇用を希望していたが、継続雇用制度が導入されていなかったため離職。
○3の(2)に該当する「労働契約期間満了による離職」のケース		・令和○年10月1日に雇用され、契約期間が1年の労働契約を6回更新しており、契約継続を事業主に申し入れたが、契約更新されなかったため離職。 ・令和○年6月1日に雇用され、契約期間が6か月の労働契約を8回更新してきたが、事業主は契約更新を希望したもの、自分が退職を希望し離職。 ・令和○年11月1日に、労働契約期間の更新ありとの明示がなされた上で、8か月の期間雇用者として雇用されたが、会社業績の悪化により、当初契約期間の満了により雇止めされたため離職。 ・令和○年7月1日に雇用され、2か月の労働契約を3回更新してきており、自分は次回の更新も希望していたが、事業主からは更新の希望の有無を確認されないまま雇止めされたため離職。
○4の(1)に該当する「解雇に伴う離職」のケース		・令和○年10月2日人員整理のため解雇したため（解雇予告日令和○年9月1日）。
○4の(3)に該当する「希望退職制度への応募に伴う離職」のケース		・経営悪化に伴う人員整理の一環としての希望退職制度（令和○年9月に事業主より提示され、募集期間は3週間）があり、これに応じて離職。
○5の(1)の①に該当する「賃金低下に伴い離職」のケース		・業績悪化に伴い令和○年9月から基本給が40万円から30万円に低下したため離職。
○5の(1)の⑤に該当する「職種転換等に伴い離職」のケース		・入社以来、15年間NC旋盤工として働いてきたが、事業主より経理事務を行う部署に変更を命じられ、教育訓練も行われず、対応できなかったため離職。
○5の(1)の⑥に該当する「事業所が通勤困難な場所へ移転したことに伴う離職」のケース		・事業所が〇〇市から〇〇市に移転し、労働者の住所である〇〇市からの片道の通勤時間が〇時間となり、通勤困難となったため離職。
○5の(2)の「労働者の個人的な事情による離職」のうち「職務に耐えられない体調不良に伴う離職」のケース		・〇〇病と令和○年〇月〇日に診断され、職務に耐えられず離職。
○5の(2)の「労働者の個人的な事情による離職」のうち「転居により通勤困難となったことに伴い離職」のケース		・住居が〇〇市から〇〇市に移転し、事業所の所在地である〇〇市からの片道の通勤時間が〇時間となり、通勤困難となったため離職。

注 意

- ☆ 偽りその他不正の行為で失業等給付を受けたり、又は受けようとした場合には、以後これらの失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還・納付（3倍返し）を命ぜられ、また、詐欺罪等で処罰されることがあります。離職票の離職理由について虚偽の申告を行うことも不正行為となりますのでご注意ください。
- ☆ 事業主の方が離職理由について虚偽の記載を行った場合、偽りその他不正の行為をしたものとして、そのような虚偽の離職理由に基づき不正に受給した者と連帯して不正受給金の返還・納付命令（3倍返し）の対象となるとともに、詐欺罪等として刑罰に処せられる場合があります。
- ☆ 1人以上の被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職、解雇予告を含む。）させた事業主
・事業所の被保険者の一定割合以上の特定受給資格者（一部のものを除く。）を発生させた事業主
のいずれかには、雇用関係助成金が支給されない場合があります。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

詳しくは、都道府県労働局又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）又は地方運輸局にお問い合わせ下さい。

現在年金を受けている方 これから年金を受ける予定の方へ

※老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金を含む）または退職共済年金を受けている方（受ける予定の方）は必ずお読みください。

1 失業給付と年金を同時に受けることはできません。

失業給付（「雇用保険の基本手当」以下同じ。）は、就労の意思・能力がある方に対する所得補償を目的とし、再就職に向けた積極的な活動を支援するため、認定日において「失業の認定」がなされた日について支給されるものです。

一方、年金は老齢となることにより就業能力が喪失・減退し、職業生活からの引退過程にある方に対する所得補償を目的として支給されるものです。

このことから、失業給付と年金を同時に支給することは、その給付の目的から合理性を欠くこととなるため、失業給付を受けている期間中は、年金の支給が停止されます。

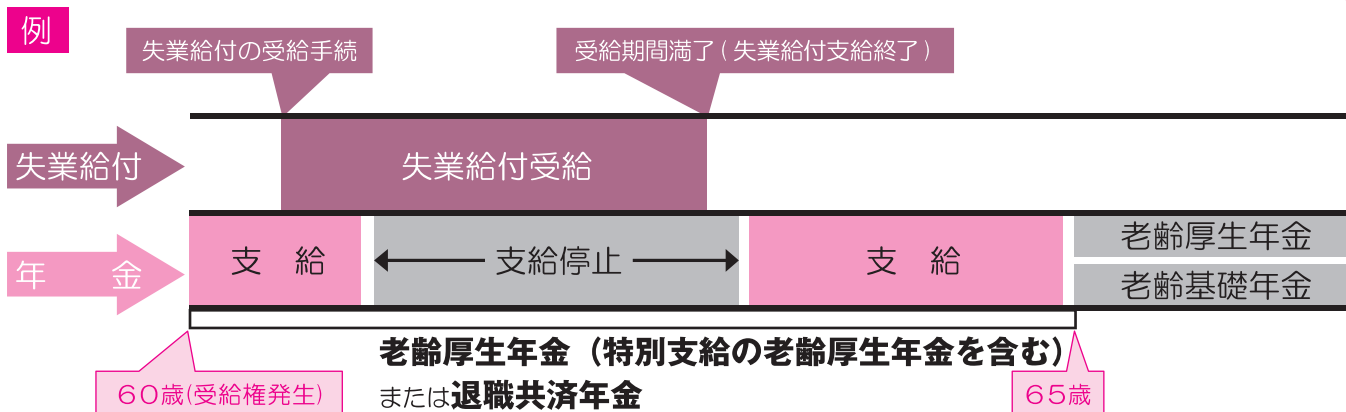
2 調整の対象となるのはどのような年金の受給権を有している方か？

65歳未満で支給される**老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金を含む）**または**退職共済年金**の受給権を有する方が、ハローワークで失業給付の受給を行う場合に調整の対象となります。

3 失業給付を受けている期間中、年金は支給されません。

失業給付を受けている間（給付制限期間等を含む）は、**老齢厚生年金（特別支給の老齢厚生年金を含む）**または**退職共済年金**は全額支給停止となります。具体的には、失業給付の受給手続きをした日の属する月の翌月から、失業給付の受給期間が満了する月または失業給付の支給が終了する月まで支給停止されます。

（失業給付の受給手続きをした場合は、年金事務所にお問い合わせください。）



年金について詳しくは、お近くの年金事務所にお問い合わせください。（→裏面⑤）



厚生労働省北海道労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

4 こんな場合は？

Q1 失業給付と年金ではどちらが有利ですか。選択はできるのですか。

A 1で述べたとおり、失業給付と年金では給付の目的が異なることから、有利な方（給付額がより高い等）のいずれかを選択するという趣旨ではなく、ご自身の目的にそって判断していただくものです。例えば、「定年を迎え退職したけれど、当面働いていたいし、早期に就職先を探したい」と考えている方であれば、おのずと求職申込み（失業給付の受給手続）の必要性を感じるのではないのでしょうか。逆に、「年金で暮らす予定だから、もう働くつもりはない」などと考えている方は失業給付の受給手続を行うことができません。

なお、実際に失業給付を受けると想定した場合の失業給付の額や給付日数を事前に確認したい方は、離職票-1・2を持参の上、ハローワークにご相談ください。

Q2 失業給付の受給期間中に年金の受給権が発生します。その際、年金はすぐに支給されますか。

A 本来、年金は受給権が発生した月の翌月分から支給が開始されますが、失業給付を受給している間は、併給の調整が行われるため、失業給付の受給期間の満了する月分までは年金は支給停止となります。よって、年金の支給が開始される月は失業給付の受給期間満了する月または失業給付の支給が終了する月の翌月分からとなりますが、実際の支給開始時期についてはお近くの年金事務所にお問い合わせください。

Q3 すでに支給を受けた失業給付を一部返還して年金の支給を受けることはできますか。

A 失業給付は、皆さま方の求職申込みを受けて必要な要件（就労の意思・能力など）を満たしていることを確認した上で、その後の失業の認定がなされた日について支給するものです。そのため、それまでの申告を偽って支給を受けていた事実（不正受給）があるなど相当の理由がない限り、ハローワークでは、すでに支給した失業給付について返還を受けることはできません。また、受給権の保護の観点から、一度行った受給資格の決定を取り消すこともできません。

Q4 給付制限期間など失業給付を1日も受けていない月がある場合には、年金が支給されると聞きましたが。

A 失業給付を受けた日数（給付制限期間などを含む）が1日もない月がある場合、遡ってその月分の年金が支給されます。なお、待期期間や給付制限期間は失業給付を受けていないため、失業給付の受給期間の満了または所定給付日数分の支給が終了した後に調整が行われます。

5 道内年金事務所一覧

■「ねんきんダイヤル」…お電話での一般的な年金相談は、「ねんきんダイヤル」をご利用ください。

事務所名	所在地	「ねんきんダイヤル」
札幌東	札幌市白石区菊水1条3丁目1-1	<p>0570-05-1165 (ナビダイヤル)</p> <p>※050で始まる電話からは 03-6700-1165</p> <p>▼受付時間 月曜日（月曜日が休日の場合は翌日）…8:30～19:00 火曜日～金曜日…8:30～17:15 第2土曜日…9:30～16:00</p> <p>※ 祝日、12月29日～1月3日はご利用いただけません。</p> <p>◆ 間違い電話になっているケースが発生していますので、おかけ間違いにご注意下さい。</p> <p>※ お電話をいただく際には、基礎年金番号又は年金証書番号をお知らせください。</p> <p>※ ナビダイヤルは、一般の固定電話からおかけになる場合は、全国どこからでも市内通話料金でご利用いただけます。ただし、一般固定電話以外（携帯電話等）からおかけになる場合は、通常の通話料金がかかります。</p>
札幌西	札幌市中央区北3条西11丁目2-1	
札幌北	札幌市北区北24条西6丁目2-12	
新さっぽろ	札幌市厚別区厚別中央2条6丁目4-30	
函館	函館市千代台町26番3号	
旭川	旭川市宮下通2丁目1954-2	
釧路	釧路市栄町9丁目9-2	
室蘭	室蘭市海岸町1丁目20-9	
苫小牧	苫小牧市若草町2丁目1-14	
岩見沢	岩見沢市9条西3丁目	
小樽	小樽市富岡1丁目9-6	
北見	北見市高砂町2番21	
帯広	帯広市西1条南1丁目	
稚内	稚内市末広4丁目1-28	
砂川	砂川市西4条北5丁目1-1	
留萌	留萌市大町3丁目	

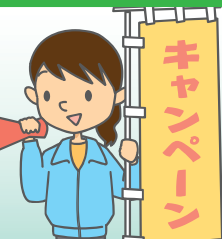
正しく申告し、正しく受給しましょう！

失業認定申告書には、ありのままを記載してください。

次のことを必ず守ってください！

1. 仕事を行ったときは、その事実を隠さずに、ありのままを申告すること（収入の有無は問いません。）

パート、
アルバイト、
日々雇用など
臨時的な仕事を
したとき



就職が決まったとき
（試用期間や研修期間を含む。）



内職や手伝いを
したとき



自営業を
始めたとき
（その準備期間を含む。）



会社の役員に
就任したとき
（非常勤を含む。
報酬の有無は
問わない。）



2. 求職活動は、ありのままを申告すること。失業等給付を受けるために、本当は行っていない求職活動を偽って申告することは絶対にしないこと。

○月×日
△△社の面接



履歴書



離職票の内容を事前に確認しましょう。

虚偽または架空の内容（賃金額、雇用期間、離職日等）が記載された雇用保険被保険者離職票や他人名義の雇用保険被保険者離職票により失業等給付を受ける（受けようとする）ことは、不正受給として処分や刑罰の対象となります。

受け取った雇用保険被保険者離職票の記載内容が事実と異なる場合は、必ずハローワークに申し出てください。

労災保険の休業補償給付と雇用保険の失業等給付を同時に受給することはできません。

労災保険の休業補償給付は、病気やケガで労働することができない場合に支給されますので、労働可能な状態を要件として支給する失業等給付を同時に受給することはできません。

したがって、労災保険の休業補償給付を受ける（受けようとする）ことを秘匿し、雇用保険の失業等給付を受ける（受けようとする）ことは、不正受給に該当します。

これらを正しく申告しないと不正受給になります。



厚生労働省・北海道労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

不正受給は必ず発見されます!

ハローワークの事業所調査や
電話調査、家庭訪問などで発見



コンピュータシステムによる発見
(不正受給の約5割)

不正発見!



雇用保険の受給記録は
事業所からの届出と照合されます。

投書や電話などの通報による
発見



不正受給をした人は厳しい処分を受けます。

支給停止

正しい申告をしなかった日以
降、一切の給付(就業促進手当等
を含む。)が受けられません。

返還命令

不正に受給した金額はもちろん、
それ以降に受給した金額も全
額返還しなければなりません。

納付命令

不正な行為により支給を受けた
金額(返還命令の金額)の2倍に相
当する額以下の金額を納めなけれ
ばならない場合があります。

例
え
ば

不正受給金額が 40 万円の場合、支給停止処分のほか、
120 万円以上納めなければならない場合があります。

返還命令
(不正受給金)

40万円

+

納付命令
〔不正に受給した
金額の2倍に相
当する額〕

80万円

+

延滞金
年利率 3%

〔返還命令
納付命令分〕

=

不正受給
処分の金額

120万円

+ 延滞金

注意

- 詐欺罪として刑事処罰されることがあります。
- 返納を怠ると財産の差押えが行われることがあります。



悪質なので
三倍返して
ください



就職をしたことを
申告しなかっただけで、
受給した3倍の120万円も
返さないといけない
なんて...

受給中に何か迷ったとき、困ったときは、まず、ハローワークの窓口でご相談ください。

特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準

1 特定受給資格者及び特定理由離職者とは

特定受給資格者とは、倒産・解雇等の理由により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた者（具体的には以下の「特定受給資格者の範囲」に該当する方）であり、一方、特定理由離職者とは、特定受給資格者以外の者であって期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職した者（具体的には以下の「特定理由離職者の範囲」に該当する方）であり、これに該当した場合、

① 被保険者期間が6か月（離職以前1年間）以上あれば、失業等給付（基本手当）の受給資格を得ることができます（特定受給資格者及び特定理由離職者以外は、被保険者期間が12か月以上（離職以前2年間）必要です。）。

② 失業等給付（基本手当）の所定給付日数が手厚くなる場合があります（注）。

（注） 以下の「特定理由離職者の範囲」のⅡに該当する場合を除きます。

受給資格に係る離職理由、年齢、被保険者であった期間（加入期間）に基づき基本手当の所定給付日数が決定されます。被保険者であった期間（加入期間）が短い場合など、特定受給資格者及び特定理由離職者以外の通常の離職者と所定給付日数が変わらないこともあります。

特定受給資格者の範囲（詳細は3ページ以降をご覧ください）

I 「倒産」等により離職した者

- ① 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- ② 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- ③ 事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- ④ 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

II 「解雇」等により離職した者

- ① 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- ② 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- ③ 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者
- ④ 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- ⑤ 離職の日の属する月の前6か月間のうちに3月連続した45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- ⑥ 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者
- ⑦ 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- ⑧ 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- ⑨ 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当

該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記⑧に該当する者を除く。）

- ⑩ 事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたこと
によって離職した者
- ⑪ 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設
けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- ⑫ 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったこと
により離職した者
- ⑬ 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

特定理由離職者の範囲（詳細は6ページ以降をご覧ください）

- I 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）（上記「特定受給資格者の範囲」のIIの⑧又は⑨に該当する場合を除く。）（※）

（※）労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約の更新について明示はあるが契約更新の確約まではない場合がこの基準に該当します。

II 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者（※）

- ① 体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者
- ② 妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第20条第1項の受給期間延長措置を受けた者
- ③ 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合
又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭
の事情が急変したことにより離職した者
- ④ 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者
- ⑤ 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者
 - i) 結婚に伴う住所の変更
 - ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
 - iii) 事業所の通勤困難な地への移転
 - iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
 - v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
 - vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避
 - vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避
- ⑥ その他、上記「特定受給資格者の範囲」のIIの⑪に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者
の募集に応じて離職した者等

（※）給付制限を行う場合の「正当な理由」に係る認定基準と同様に判断されます。

失業等給付（基本手当）の所定給付日数は、特定受給資格者及びI以外の通常の離職者と同じです。

2 特定受給資格者又は特定理由離職者に該当するかどうかの判断

特定受給資格者又は特定理由離職者に該当するかどうかの判断は、受給資格に係る離職理由により、住所又は居所を管轄する公共職業安定所又は地方運輸局（※）（以下「安定所等」という。）が行います。

離職理由の判定は、①事業主が主張する離職理由を離職証明書の離職理由欄（⑦欄）により把握した後、離職者が主張する離職理由を離職票-2の離職理由欄（⑦欄）により把握することによって、両者の主張を把握するのみならず、②その際にはそれぞれの主張を確認できる資料による事実確認を行った上で、最終的に安定所等において慎重に行います。

したがって、事業主又は離職者の主張のみで判定するものではありませんので、離職理由を確認できる資料の持参をお願いしております。

下記以降の【持参いただく資料】には、離職理由を確認できる資料として事業主又は離職者に持参いた

くものを掲げていますが、この他に安定所等に既に提出されている資料等により確認する場合があります。

なお、この他、離職理由の判定に当たっては、必要に応じ、安定所等から事情を伺わしていただくたり、確認資料の提示をお願いする場合があります。

※ 船員であった方が離職後引き続き船員の求職を希望される場合は、住所又は居所を管轄する地方運輸局で失業等給付（基本手当）の受給手続を行っていただくこととなります。

★ 離職理由の記載方法等については、

事業主は「雇用保険被保険者離職証明書についての注意」を

離職者は離職票-2 の裏面及びリーフレット「離職票-2 の離職理由欄等（⑦欄及び⑩欄）の記載方法について」をご覧ください。

特定受給資格者の判断基準

I 「倒産」等により離職した者

(1) 倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者

① 破産手続開始、再生手続開始、更生手続開始（更生特例法に基づく更生手続開始を含む。）、整理開始若しくは特別清算開始の申立て等がなされたこと又は不渡手形の発生（1回を含む。）の事実が生じたことを理由として離職した場合が該当します。ただし、再建型の倒産手続の場合は、民事再生計画や会社更生計画が決定されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合が該当します。

【持参いただく資料】裁判所において倒産手続の申立てを受理したことを証明する書類など

② 業務停止命令（業務停止命令時において業務停止期間について定めのないもの又は1か月以上のものに限る。）により当該営業業務が全て停止されたことにより、事業所の倒産がほぼ確実となったため離職した場合（業務が再開されるまでの間に離職を事業主に申し出た場合に限る。）が該当します。

【持参いただく資料】業務停止命令の事実が分かる資料など

(2) 事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者

① 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、雇用対策法第27条第1項の規定による離職に係る大量の雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出が事業所の所在地を管轄する公共職業安定所にされ（されるべき場合を含む。）大量の人員整理が行われることが確実となったために離職した場合（※）が該当します。

※ 事業所において、30人以上の離職者が生じることが予定されている場合は、再就職援助計画の作成義務があり、再就職援助計画の申請をした場合も、当該基準に該当します。

また、事業所で30人以上の離職者がいないため、再就職援助計画の作成義務がない場合でも、事業所が事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる者に関し、再就職援助計画を作成・提出し、公共職業安定所長の認定を受けた場合、大量雇用変動の届出がされたこととなるため、当該基準に該当します。

② 事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換等に伴い、当該事業主に雇用される雇用保険被保険者のうちの相当数の人員整理（事業主都合による解雇や勧奨退職、希望退職応募等により離職した者が、当該離職者の離職日の1年前の日（1年前より後に人員整理が開始された場合は当該人員整理開始日）と比較し、適用事業所の3分の1を超えることとなる場合）が既に行われたために離職した場合が該当します。

(3) 事業所の廃止に伴い離職した者

① 事業所が廃止されたため、当該事業所を離職した場合が該当します。

② 事業所が廃止されたのではなく、裁判上の倒産手続が執られているのでもないが、事実上当該事業所に係る事業活動が停止し、再開される見込みがないときにおいて、当該事業所を離職した場合が該当します。

③ 会社法等の商事関係法令に基づく解散の議決が行われたため、離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解散の議決が行われた議事録（写）など

(4) 事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間が概ね4時間以上であるとき等）な適用事業所の移転について事業主より通知され（事業所移転の1年前以降の通知に限る。）、事業所移転直後（概ね3か月以内）までに離職した場合がこの基準に該当します。

【持参いただく資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料及び離職者の通勤経路に係る時刻表など

Ⅱ 「解雇」等により離職した者

(1) 解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者

自己の責めに帰すべき重大な理由により解雇された場合を除き、事業主から解雇され離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】解雇予告通知書、退職証明書、就業規則など

(2) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者

被保険者が労働契約の締結に際し、事業主から明示された労働条件（以下この項目において「採用条件」という。）が就職後の実際の労働条件と著しく相違したこと又は事業主が労働条件を変更したことにより採用条件と実際の労働条件が著しく異なることとなったことを理由に、当該事由発生後1年を経過するまでの間に離職した場合が該当します。この場合の「労働条件」とは労働基準法第15条及び労働基準法施行規則第5条において労働条件の明示が義務づけられているもの（賃金、労働時間、就業場所、業務等）です。ただし、事業主が、正当な手続を経て変更したことにより、採用条件と実際の労働条件が異なることとなった場合には、この基準には該当しません。（他の特定受給資格者に該当する場合（賃金や時間外労働の時間等）は、各々の判断基準で判断します。）

【持参いただく資料】採用条件及び労働条件が分かる労働契約書や就業規則など

労働協約による変更は労使が合意した書面、就業規則による変更は労働組合等の意見を聴取した事実が分かる資料など

(3) 賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったことにより離職した者

下記の①又は②のいずれかに該当し、これらのあった月から起算して1年以内に離職した場合（この事実があった後、通常の賃金支払の事実が3か月以上継続した場合を除く。）が該当します。

① 現実にその月（賃金月）中に支払われた額（何月分であるかを問わない。）がその者が本来その月（賃金月）中に支払を受けるべき額の3分の2に満たない月（支払われた休業手当等の額が、その者に支払われるべき賃金月額額の3分の2に満たない月も該当）が1か月以上あった場合

② 毎月決まって支払われるべき賃金の全額が所定の賃金支払日より遅れて支払われたという事実が1回以上あった場合

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金台帳、給与明細書、口座振込日が分かる預金通帳など

(4) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）

下記の①又は②のいずれかに該当したため離職した場合が該当します。

① 離職の日の属する月以後の6か月のうちいずれかの月に支払われる賃金と当該月より前6か月のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下することとなった場合

② 離職の日の属する月より前の6か月及び離職の日の属する月のいずれかの月の賃金と当該月より前6か月間のうちいずれかの月に支払われる賃金とを比較し、85%未満に低下した場合

ただし、低下する又は低下した時点から遡って1年より前の時点でその内容が予見できる場合及び出来高払制のように業績によって、各月の賃金変動するような労働契約の場合にはこの基準に該当しません。また、懲戒や疾病による欠勤がある場合や60歳以上の定年退職に伴い賃金が低下し、同一の適用事業主に再雇用される場合も該当しません。

なお、この場合の「月」とは、賃金締切日の翌日から次の賃金締切日までの期間をいい、「賃金」とは、毎月決まって定期的に支給される賃金（残業手当など業務の繁閑により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】労働契約書、就業規則、賃金規定、賃金低下に関する通知書など

(5) 離職の日の属する月の前6か月間のうちに3月連続した45時間、1月で100時間又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者

① 離職の日の属する月の前6か月間（賃金締切日を起算日とする各月）の間に45時間を超える時間外労働及び休日労働が3月連続してあったため離職した場合、100時間を超える時間外労働及び休日労働が1月あったため離職した場合、又は2～6月平均で月80時間を超える時間外労働及び休日労働があったため離職した場合等が該当します（ただし、労働時間については、有給休暇や体調不良等のやむを得ない理由により時間外労働が行われていない月がある場合には、これを除いて算定します。）。

【持参いただく資料】タイムカード、賃金台帳、給与明細書など

② 労働基準法、労働安全衛生法等の労働者保護法令や保安関係法令（いずれも一定のものに限る。）において、職業生活を継続する上で危険又は健康障害の発生するおそれのある旨の法令違反について、所管の行政機関により改善に係る指摘がなされた事実があり、改善に係る指摘後、一定期間（概ね1か月程度）経過後においても当該法令違反に係る改善が行われ

ていないことを理由に離職した場合が該当します。なお、労働災害により被害を受けたことにより離職した場合は改善に係る指摘がない場合もこの基準に該当します。

- (6) 事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたため離職した者

下記の①～③のいずれかに該当したため離職した場合が該当します。

- ①育児・介護休業法の規定に基づき、育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出をしたが、正当な理由なく拒まれたため、休業開始予定日までに休業又は休暇を取得できなかった場合
- ②妊娠・出産をしたこと、産前休業を請求し、又は産前産後休業をしたこと、並びに育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いを受けた場合
- ③事業主が、育児・介護休業法、労働基準法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（船員については、船員法を含む。）の労働者保護法令（一定のものに限る。）に違反し、又は措置されなかった場合

- (7) 事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者

- ① 採用時に特定の職種を遂行するために採用されることが労働契約上明示されていた者について、当該職種と別の職種を遂行することとされ、かつ、当該職種の転換に伴い賃金が低下することとなり、職種転換が通知され（職種転換の1年前以内に限る。）、職種転換直後（概ね3か月以内）までに離職した場合が該当します。この場合の「賃金」とは、毎月の決まって固定的に支給される賃金（残業手当など業務の繁閑により支給額が変動するもの等を除いたもの）をいいます。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、職種転換・配置転換の辞令（写）、賃金台帳など

- ② 採用時に特定の職種を遂行することが明示されていなかった者であって一定期間（10年以上）同一の職種に就いていたものについては、職種転換に際し、事業主が十分な教育訓練を行わなかったことにより、労働者が専門の知識又は技能を十分に発揮できる機会を失い、新たな職種に適應することが困難なため離職した場合が該当します。したがって、事業主が職種を遂行する上で必要な教育訓練を実施し、同職種に他の職種より転換した者が適應できている場合においては、原則として、この基準に該当しません。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、配置転換の辞令（写）など

- ③ 労働契約上、勤務場所が特定されていた場合に遠隔地（通常の交通機関を利用して通勤した場合に概ね往復4時間以上要する場合。④において同じ。）に転勤（在籍出向を含む。）を命じられ、これに応じることができないため離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】採用時の労働契約書、転勤の辞令（写）など

- ④ 権利濫用に当たるような事業主の配転命令がなされた場合

家族的事情（常時本人の介護を必要とする親族の疾病、負傷等の事情がある場合をいう。）を抱える労働者が、遠隔地に転勤を命ぜられたため離職した場合等が該当します。

【持参いただく資料】転勤の辞令（写）など

- (8) 期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者

期間の定めがある労働契約が更新され、雇用された時点から継続して3年以上雇用されている場合であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされなかった場合に離職した場合が該当します。また、契約更新が1回以上され、雇用された時点から3年以上引き続き雇用されている労働者が、平成30年2月5日から令和9年3月31日までに契約更新上限の到来により離職した場合であって、下記の①～③のいずれかに該当する場合は、この基準に該当します。

- ① 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合
- ② 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合
- ③ 基準日（※）以後に締結された4年6か月以上5年以下の契約更新上限がある有期労働契約の契約更新上限の到来（定年後の再雇用に関し定められた雇用期限到来を除く。）により離職した場合。ただし、基準日（※）前から、同一の事業所の有期雇用労働者に対して、一様に4年6か月以上5年以下の契約更新上限を設定していた場合を除く。

（※）改正労働契約法の公布日（平成24年8月10日）

なお、定年退職後の再雇用時に契約更新の上限が定められている等あらかじめ定められていた再雇用期限の到来に伴い離職した場合はこの基準には該当しません。

上記の「継続して3年以上雇用されている場合」について、派遣労働者の方で、派遣就業と派遣先での直接雇用を繰り返すことについて派遣元が積極的に関与するなど一定の要件を満たす場合は、派遣先で直接雇用されていた期間も含める場合があります。

また、定年後の継続雇用を希望していたにもかかわらず、就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当したため60歳以上65歳未満の定年により離職した場合が該当します（解雇事由又は退職事由と同一の事由として就業規則又は労使協定に定める「継続雇用しないことができる事由」に該当して離職した場合を含みます）。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則、契約更新の通知書、タイムカードなど

- (9) 期間の定めのある労働契約の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者（上記(8)に該当する者を除く。）

期間の定めのある労働契約の締結に際し、当該契約の更新又は延長を行う旨が雇入通知書等により明示されている場合（労使で契約を更新又は延長することについて確約がある場合）であり、かつ、労働契約の更新を労働者が希望していたにもかかわらず、契約更新がなされず離職した場合が該当します。

なお、労働契約において、契約更新条項が「契約を更新する場合がある」とされている場合など、契約更新に条件が付されているときは、ここでいう契約更新の明示（契約更新の確約）があるとは言えませんので、この基準に該当しません。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則など

(10) 事業主又は当該事業主に雇用される労働者から就業環境が著しく害されるような言動を受けたことによって離職した者

① 上司、同僚等の「故意」の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを繰り返し受けたことにより離職した場合が該当します。例えば、特定個人を対象とした配置転換又は給与体系等の変更が行われた場合が該当します。

管理者が、部下の職務上の失態があった場合等に注意、叱責することは通常起り得ることから、そのことだけをもってはこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】特定個人を対象とする配置転換、給与体系等の変更があった場合には、配置転換の辞令（写）、就業規則、労働契約書、賃金台帳など

② 事業主が男女雇用機会均等法第11条に規定する職場におけるセクシュアル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）の事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかった場合に離職した場合が該当します。

この基準は、当該労働者が事業主（又は人事担当者）、雇用環境・均等部（室）等の公的機関にセクハラ相談を行っていたにもかかわらず、一定期間（概ね1か月）経過後においても、事業主が雇用継続を図る上での必要な改善措置を講じなかったため離職した場合が該当します。

その他、事業主が直接の当事者であり離職した場合や対価型セクハラに該当するような配置転換、降格、減給等の事実があり離職した場合も該当します。

ただし、視覚型セクハラ（事業所にヌードポスター等を掲示し、女性従業員が苦痛を感じて業務に専念できないこと）については、例えば「隣の席の上司が、自分ひとりに繰り返し卑わいな写真を見せて反応を見て喜んでおり、同僚に相談しても信じてもらえない」という特定の労働者を対象とするものを除き、それにより離職を決意するに至るとは通常考えられないことから、原則として、この基準に該当しません。

③ 事業主が育児・介護休業法第25条、男女雇用機会均等法第11条の2に規定する職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する言動により労働者の就業環境が害されている（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）事実を把握していながら、雇用管理上の必要な措置を講じなかった場合に離職した場合が該当します。

この基準は、当該労働者が事業主等に、上司又は同僚から妊娠、出産等に関するハラスメントを受けているとの相談を行っていたにもかかわらず事業主において雇用管理上の必要な措置を講じなかったために離職した場合において該当します。

(11) 事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）

① 企業整備における人員整理等に伴う退職勧奨など退職勧奨が事業主（又は人事担当者）より行われ離職した場合が該当します。

② 希望退職募集（希望退職募集の名称を問わず、人員整理を目的とし、措置が導入された時期が離職者の離職前1年以内であり、かつ、当該希望退職の募集期間が3か月以内であるものに限る。）への応募に伴い離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】希望退職募集要綱、離職者の応募事実が分かる資料など

(12) 事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者

経済情勢の変動その他により正常な事業活動を継続することが困難となった場合に、一時的に全日休業し、規定により休業手当の支払が3か月以上連続していた場合に該当します。ただし、休業手当の支給が終了し、通常の賃金支払がなされるようになってから離職した場合はこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】賃金台帳、給与明細書など

(13) 事業所の業務が法令に違反したため離職した者

事業所が法令違反の製品を製造し、あるいは販売する等被保険者の就職当時の事業内容と相違し、又は、その製品の製造、あるいは販売を禁止する法令が新たに公布されたにもかかわらず、従来どおりの製造、あるいは販売を継続している等、事業所の業務が法令に違反した場合であり、当該法令違反の事実を知った後、3か月以内に離職した場合が該当します。なお、事業所において製造する製品が品質管理上の問題があった場合等はこの基準には該当しません。

【持参いただく資料】事業主の業務が法令に違反した事実が分かる資料

特定理由離職者の判断基準

I 期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者（その者が当該更新を希望したにもかかわらず、当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る。）

期間の定めのある労働契約について、当該労働契約の更新又は延長があることは明示されているが更新又は延長することの確約まではない場合（※１）であって、かつ、労働者本人が契約期間満了日までに当該契約の更新又は延長を申し出たにもかかわらず、当該労働契約が更新又は延長されずに離職した場合に該当します。

また、雇用された時点から契約期間が３年未満又は契約期間が３年以上で、１回以上契約更新されていない労働者が、平成３０年２月５日から令和９年３月３１日までに契約更新上限の到来により離職した場合であって、下記の①～②のいずれかに該当する場合も、この基準に該当します。

① 契約更新上限が当初の有期労働契約締結時に設けられておらず、当初の有期労働契約締結後に設定された場合又は不更新条項が追加された場合

② 契約更新上限が当初の有期労働契約締結後に引き下げられた場合

なお、雇入れ当初の契約締結時に契約の更新がないことが明示されている場合（※２）は、基本的にはこの基準に該当しません。

【持参いただく資料】労働契約書、雇入通知書、就業規則など

（※１）労働契約において、「契約を更新する（しない）場合がある」、「〇〇〇の場合は契約を更新する」など、契約の更新について明示はあるが、契約更新の確約まではない場合をいいます。

（※２）労働契約において、「契約の更新なし」など、更新がない旨が明示されている場合をいいます。

Ⅱ 以下の正当な理由のある自己都合により離職した者

（１）体力の不足、心身の障害、疾病、負傷、視力の減退、聴力の減退、触覚の減退等により離職した者

下記の①又は②のいずれかに該当したため離職した場合が該当します（①に該当するが②に該当しない場合は、この基準に該当しません）。

① 上記に掲げた身体的条件その他これに準ずる身体的条件のため、その者の就いている業務（勤務場所への通勤を含む。）を続けることが不可能又は困難となった場合

② 上記に掲げた身体的条件その他これに準ずる身体的条件のため、事業主から新たに就くべきことを命ぜられた業務（当該勤務場所への通勤を含む。）を遂行することが不可能又は困難である場合

【持参いただく資料】医師の診断書など

（２）妊娠、出産、育児等により離職し、雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間延長措置を受けた者

離職理由が雇用保険法第 20 条第 1 項の受給期間の延長事由に該当し、かつ、離職の日の翌日から引き続き 30 日以上職業に就くことができないことを理由として、当該事由により受給期間の延長措置の決定を受けた場合が該当します。

【持参いただく資料】受給期間延長通知書など

（３）父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した者

父又は母の死亡、疾病、負傷等に伴う扶養の例及び常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等の例であり、この基準は「家庭の事情の急変」による離職が該当します。

常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等により離職した者（心身に障害を有する者の看護のために離職した者を含む。）といえるためには、事業主に離職を申し出た段階で、看護を必要とする期間がおおむね 30 日を超えることが見込まれていたことが必要です。

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるときはこの基準に該当するものであり、学校入学、訓練施設入校（所）、子弟教育等のために離職することはこの基準に該当しません。

また、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）から暴力を受け、加害配偶者との同居を避けるため住所又は居所を移転したことにより離職した場合も、この基準に該当します。

【持参いただく資料】所得税法第 194 条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証、医師の診断書など

（４）配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した者

配偶者又は扶養すべき親族と別居を続けることが、家庭生活の上からも、経済的事情等からも困難となったため、それらの者と同居するために事業所へ通勤が不可能又は困難な地へ住所を移転し離職した場合が該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、住民票の写し、所得税法第 194 条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証など

（５）次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した者

次の理由により、通勤困難（通常の方法により通勤するための往復所要時間が概ね 4 時間以上であるとき等）となったため離職した場合に該当します。

【持参いただく資料】i) ～vii) 共通】離職者の通勤経路に係る時刻表など

i) 結婚に伴う住所の変更

結婚に伴う住所の移転のために事業所への通勤が不可能又は困難となったことにより勤務の継続が客観的に不可能又は困難となり離職した場合（事業主の都合で離職日を年末、年度末等としたような場合を除き、離職から住所の移転までの間がおおむね 1 か月以内であることを要する。）に該当します。

【持参いただく資料】住民票の写しなど

ii) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼

被保険者の住所若しくは職場の近隣又は通勤経路上の適当な場所に保育所等保育のための施設又は親族等がなく（当該施設又は親族等が適当な場所にあったとしても勤務の時間帯と保育の時間帯との関係等により、それぞれの利用保育の依頼もできないという客観的な事情がある場合も含む。）、かつ、上述した以外の保育所等保育のための施設を利用したり、親族等に保育を依頼するとすれば、通勤が不可能又は困難となる場合に該当します。

【持参いただく資料】保育園の入園許可書など

iii) 事業所の通勤困難な地への移転

移転後の事業所への通勤が、被保険者にとって不可能又は困難となる客観的な事情がある場合に該当します。

【持参いただく資料】事業所移転の通知、事業所の移転先が分かる資料など

iv) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと

例えば、住居の強制立退き、天災等による移転等により、通勤が不可能又は困難となる場合に該当します。

【持参いただく資料】住居の強制立退き、天災等の事実を証明できる書類

v) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等

iv) と同様に、他動的な原因による通勤困難な場合に該当します。

【持参いただく資料】鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更に係る書類

vi) 事業主の命による転勤又は出向に伴う別居の回避

被保険者本人が事業主から通勤が不可能又は困難な事業所へ転勤又は出向を命ぜられ、配偶者又は扶養すべき同居の親族と別居することを余儀なくされたために退職した場合に該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、離職者が離職事由を記載した申立書、住民票の写し、所得税法第 194 条に基づく扶養控除等申告書、健康保険証など

vii) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

被保険者の配偶者がその事業主から通勤が不可能又は困難な事業所へ転勤又は出向を命ぜられ、或いは再就職のために、当該配偶者が住居を移転することとなった場合において、被保険者が当該配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなった場合において、被保険者が当該配偶者と同居を続けるために住所を移転することとなったが、その結果、移転後の住所地から事業所への通勤が不可能又は困難となることにより離職した場合に該当します。

【持参いただく資料】転勤辞令、住民票の写しなど

(6) その他、上記「特定受給資格者の範囲」のⅡの(11)に該当しない企業整備による人員整理等で希望退職者の募集に応じ
て離職した者等

★ 窓口にお問い合わせ下さい。

注 意

☆ 偽りその他不正の行為で失業等給付を受けたり、又は受けようとした場合には、以後これらの失業等給付を受けることができなくなるばかりでなく、不正に受給した金額の返還・納付（3 倍返し）を命ぜられ、また、詐欺罪等で処罰されることがあります。離職票の離職理由について虚偽の申告を行うことも不正行為となりますのでご注意ください。

☆ 事業主の方が離職理由について虚偽の記載を行った場合、偽りその他不正の行為をしたものとして、そのような虚偽の離職理由に基づき不正に受給した者と連帯して不正受給金の返還・納付命令（3 倍返し）の対象となるとともに、詐欺罪等として刑罰に処せられる場合があります。

☆ ・1 人以上の被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職、解雇予告を含む。）させた事業主
・事業所の被保険者の一定割合以上の特定受給資格者（一部のものを除く。）を発生させた事業主
のいずれかには、雇用関係助成金が支給されない場合があります。

☆ 船員の方の特定受給資格者・特定理由離職者の範囲と判断基準については、上記と同様（一部を除く）ですが、詳しくは窓口へお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

以上が特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準の概要です。このリーフレットより更に詳細にお知りになりたい場合は、都道府県労働局又はお近くの公共職業安定所（ハローワーク）又は地方運輸局にお問い合わせ下さい。

医療・介護・保育の仕事を 検討してみませんか

「どんな仕事を選べばいいんだろう？」と迷っているなら、医療・介護・保育の仕事を検討してみませんか。無資格・未経験から始められ、働きながら資格取得に取り組むことで、キャリアアップを目指すことができます。また、柔軟な勤務形態が選べて、子育てや介護といった様々な事情との両立もかないます。医療・介護・保育の仕事は、地域を問わず必要とされる仕事だからこそ、全国で多くの求人があり、今の自分に合った職場がきっと見つかります。

まずは求人を探してみる

医療・介護・保育に特化した求人検索ページで、希望の勤務地や職種、こだわり条件から簡単に求人を探することができます。

登録不要、最短10秒で求人を見ることができます。
気になる求人があればハローワークにお気軽にご相談ください。

